

La phase I s'étalera sur les 18 premiers mois d'un programme de transformation quinquennal. Des ressources sont affectées à nos quatre priorités ministérielles : l'Afghanistan, les Amériques, les marchés émergents et la transformation.

Nous avons déjà assisté à l'ajout d'un volet de gestion d'urgence au nouveau Secteur des services consulaires et de la gestion des urgences. Soulignons également la création du Secteur de la plateforme internationale et du Secteur des opérations et des finances ministérielles, ainsi que le renforcement de notre fonction de vérification et d'évaluation grâce à la nomination d'un nouveau dirigeant principal des finances et d'un vérificateur en chef.

ajoute Lucie. Notre institution n'est pas de celles qui peuvent compter sur une culture dominante unique. Pour réaliser notre travail, nous avons besoin d'une vaste gamme de compétences.»

Les employés auront amplement l'occasion de perfectionner ces compétences grâce à l'importance accordée aux ressources humaines. « Si vous faites un travail que vous aimez vraiment et que vous jugez important, et que nous vous le retirons sous prétexte que nous croyons pouvoir faire mieux à certains égards, cela peut se révéler très difficile pour vous. Il faut que tous sachent que les personnes dont l'emploi sera touché par le processus de transformation bénéficieront d'importants services de soutien. »



SOURCE D'INSPIRATION: Des photographies de Nelson Mandela et du roi du Bhoutan rappellent à Lucie Edwards que les employés peuvent aider à tracer la voie et à atteindre les objectifs fixés. À gauche, Lucie offre à Nelson Mandela la confirmation de sa citoyenneté canadienne honorifique. À droite, elle est assise auprès de Jigme Khesar Namgyel Wangchuck, roi du Bhoutan.

« Nous réussirons dans la mesure où chaque employé se sentira partie prenante à ce processus. »

La phase II, qui débutera à l'automne, sera consacrée à la gestion du changement et aux résultats. La phase III se terminera au cours de l'année quatre, et le MAECI sera alors soumis à un autre examen stratégique au cours de l'année 4.

Bien que la transformation constitue une réaction à l'évolution, il est aussi normal que nos outils et nos modes de communication tiennent compte de cette nouvelle ère. Par conséquent, il est approprié que nous intégrions les capacités des nouvelles technologies à nos communications, tant au sein du Ministère qu'à l'extérieur de celui-ci.

C'est surtout sur le terrain que se feront sentir les effets de la croissance découlant de la transformation. « Pour cette raison, souligne Lucie, il faudra modifier les méthodes de travail que nous utilisons à l'administration centrale. Il en résultera des systèmes simplifiés. »

« Nous tendons vers un milieu de travail moins administratif et davantage axé sur les affaires étrangères, précise Lucie. Il s'agira là d'un changement énorme, mais qui, selon moi, sera très stimulant puisqu'il entraînera une augmentation de la qualité du travail pratique. »

« Chaque employé ressentira ce renforcement de l'autonomie,

Lucie ne nie pas que le changement peut s'avérer un processus difficile. « Il sera ardu de faire face à tant de changements dans des situations aussi nombreuses et aussi différentes, admet-elle. Toutefois, étant donné que le travail des employés du MAECI touche des dossiers internationaux qui fluctuent constamment, nous devrions nous sentir en terrain familier. »

Lucie souligne que l'avis des clients et des employés comptera pour beaucoup lorsque viendra le moment d'évaluer la réussite du Ministère par rapport à ses objectifs. Elle prévoit le recours à des sondages sur le rendement et à des outils semblables pour déterminer le degré de succès. « Et le succès, insiste-t-elle, sera directement tributaire des efforts du personnel. »

Le sous-ministre des Affaires étrangères, Len Edwards, serait certainement d'accord. Lorsqu'on lui a demandé en quoi ce projet de transformation différait des exercices précédents, sa réponse fut immédiate : « En ceci que vous ferez en sorte qu'il se concrétise. »

« Nous réussirons dans la mesure où chaque employé se sentira partie prenante à ce processus, » fait observer Lucie, avant d'encourager les employés à communiquer leurs idées et conseils sur le déroulement du processus de transformation.